Mariée, mère de, 3 enfants (23 ans, 21 ans, 14 ans).
30 Chemin des Verrières
Mobile 07 85 58 73 86

1. Diplômes

- 1985 - Maîtrise IUP Sciences de Gestion (IAE Lyon)
- 1986 - DESS de diagnostic d'entreprise (IAE Lyon)
- 1988 - DEA Stratégie et Management (Université Lyon III)

2. Responsabilités occupées

2.1. 1988 – 1993 (5 ans) – Coopers & Lybrand Consultants

- Consultante en stratégie et marketing, secteur privé

2.2. 1993 – 2008 (15 ans) - ALGOE – cabinet de conseil en management (200 personnes)

- **Membre du Comité de Direction de l'Unité marchés Tertiaire et Industrie** (90 consultants) : Orientations stratégiques, plan de développement commercial, recrutement, gestion des parcours, gestion économique de l'activité.
- **Manager de proximité** d'une équipe de 8 consultants.
- **Responsable de l'offre Transformation Stratégique des Organisations** : développements conceptuel et méthodologique, marketing et commercial, développement professionnel des intervenants
- **Responsable de l'offre Développement de la Fonction Management** : développements conceptuel et méthodologique, marketing et commercial, développement professionnel des intervenants.

2.3. 2008 – 2010 (2 ans) – bl consultants – cabinet de conseil en management (15 personnes)

- **Membre du Conseil de surveillance** : stratégie, développement commercial, organisation, recrutement, gestion.
- **Directeur du développement** : développements conceptuel et méthodologique, développement marketing des offres, animation du programme d'actions marketing & commerciales, publications.
- **Référent managérial** de l'équipe de consultants.

2.4. Depuis 2010 - Gérante de la société Des Hommes, des projets, société de conseil en management

J'ai créé cette structure dans le but d'apporter à mes clients un conseil opérationnel et très personnalisé, en mobilisant mon expérience au sein de grands cabinets au service de leurs enjeux, et au besoin je m'appuie sur des amis professionnels, consultants expérimentés le plus souvent issus des mêmes grands cabinets, dont les postures et les manières de voir et de faire correspondent aux miennes.

Pour plus d'information, consulter mon site internet : www.deshommesdesprojets.fr

2.5. Depuis septembre 2013 – Maître de conférence associé à l'IAE de Lyon

3. Activités et savoir faire

3.1. Conseil en management, les problématiques traitées

1. **Appuyer les entreprises et leurs dirigeants dans la conduite opérationnelle de leur projet d'évolution et l'accompagnement du changement**
   - **Projet d'entreprise**, projet de refondation, projet stratégique.
   - **Dispositif de management** par objectif, par plans d'actions, par projet.
   - **Programme de transformation** (volets stratégie, structures, management, culture et identité) : ex intégration post fusion et rapprochement d'activités.
2. **Accompagner les équipes de Direction et les groupes de managers pour développer la Fonction de manager** -manager par l'exigence plutôt que par la pression :
   - **Fonctionnement de l'équipe de Direction** : Valeur ajoutée des temps collectifs, qualité des décisions, jeu collectif et interfaces entre services.
   - **Performance du management** - clarté des rôles à chaque niveau, articulation des différents niveaux de management, fluidité des décisions (réaliser les orientations stratégiques, fixer et piloter les objectifs, organiser l'action et gérer les événements…).
   - **Convergence des pratiques managériales** : élaborer une culture managériale commune (des repères collectifs pour harmoniser les manières de voir et de faire) ; la mobilisation, par les managers, de leurs ressources propres pour une pratique « délibérée » de leur fonction de manager.
3. **Accompagner des managers d'équipe, managers transversaux, chefs de projet, consultants internes pour développer des compétences transversales ciblées**
   - **Des méthodes pragmatiques** : ateliers collectifs, accompagnement individuel, monitorat d'observation, accompagnement en situation.
   - **Des compétences clefs** : manager une équipe, une équipe projet, gérer un

projet, piloter le changement, accompagner des collaborateurs, manager la performance, intervenir en tant que consultant interne (postures, démarches & outils), réussir ses missions transversales.

4. Formation – principales structures et domaines d'enseignement

1. **Intervention à EML Executive Development - Programme Général de Management (PGM) – programme diplômant (niveau master) – parcours cadre**
   - **« Conduire un projet de changement »** Tronc commun - 3 jours - Porter les changements dans une équipe et dans l'entreprise – Appréhender un changement, ses conséquences pour soi et pour les autres, accompagner les collaborateurs, faire évoluer leurs représentations, les amener à coopérer ; évoluer au milieu des partenaires du changement, gérer les opposants, les passifs ; prendre en main les leviers d'action et les approches pour réussir les changements.
   - **«Manager une équipe projet »** Module de spécialisation – 3 jours - s'approprier les 5 phases du processus projet et comprendre l'importance des phases préparatoires ; savoir organiser un projet de changement : la structuration des tâches, la définition des rôles et la composition des instances de pilotage, l'élaboration du planning et l'organisation du reporting (outils, rites et rythmes) ; maîtriser les outils pour piloter un projet et anticiper les risques : prendre en main les méthodes et outils de pilotage (approche prospective) ; repérer les approches et méthodes pour animer le projet : négocier les contributions internes, évoluer au milieu des partenaires.

2. **Intervention à EML Executive Development – Intensive training center (formations courtes (3 jours), en inter et en intra) :**
   - **« Réussir ses fonctions transversales »** : Comprendre la place essentielle des fonctions transverses, les responsabilités et rôles du manager transversal, s'approprier les leviers de management autres que celui du pouvoir hiérarchique, une méthode et des outils pour agir - Formation adressées aux cadres et managers souhaitant prendre ou ayant déjà des responsabilités transversales : managers d'équipes évoluant dans des univers complexes, managers fonctionnels, chefs de projets transversaux.
   - **« Conduire un projet de changement »** : idem module PGM.
   - **« Manager une équipe projet »** : idem module PGM.
   - **« Les fondamentaux du management de projet »**

3. **Interventions à l'ESDES, Université catholique de Lyon :**
   - **Enseignement en 4ème année, programme « Team management »** 12 h : élaborer des repères sur la Fonction de manager (ce qu'apporte le manager, les rôles à tenir, ce qui fonde sa légitimité) ; travailler sur les postures et comportements du manager en prenant appui sur la pédagogie du théâtre forum (représentation de situations de management dans lesquelles les étudiants expérimentent des prises de position et des manières de faire).
   - **Enseignement en 4ème année, Master Alternance Management et**

Stratégie, programme « management d'équipe » : 35 heures – idem module Team Management + le management par plan d'actions (méthode D.O.S.AM.E.), le management individuel et la conduite d'entretien individuels (recadrage, coaching, évaluation), le développement de l'autonomie des collaborateurs, l'animation de réunions d'équipe (objectifs, méthodes, postures).

- **Enseignement en 4ème année, programme « le métier de consultant »** : 15 heures – comprendre le métier de consultant, conduire une intervention (mener un diagnostic, trouver des solutions, préparer une décision), vendre une mission de conseil et développer l'activité.
- **Enseignement en 4ème année, programme « Le management d'un projet de changement »** 18 heures : s'approprier les méthodes et outils inspirés du management de projet pour organiser et piloter un projet de changement, maîtriser les risques du changement, négocier les contributions et évoluer au milieu de ses partenaires.

4. **Interventions à l'Institut d'Administration des Entreprises de Lyon :**

- **Intervention en première année de Master MSc - tronc commun, programme « Projets et conduite du changement »**, 15h (cours magistral) + 8h (travaux dirigés) – Apporter des éléments de compréhension sur les changements vécus par les entreprises et les difficultés rencontrées pour les mettre en œuvre - Donner des repères sur ce que recouvre la conduite du changement : Les leviers d'action, les concepts et approches qui les sous tendent, les méthodes et outils pour les mettre en œuvre – Illustrer ces approches par des cas concrets ; donner une représentation concrète et opérationnelle de la conduite de projets de changement, en prenant appui sur des cas réels de projets de changement que j'ai accompagnés.
- **Intervention en première année de Master Management et communication –** Les fondamentaux du management de projet
- **Animation d'une conférence : « le marketing dans les cabinets conseil »** (3 heures) Master Marketing et Vente.

4.1. Approche pédagogique

Une approche qui relève de l'accompagnement plus que de la formation, dans laquelle l'objectif est de mobiliser l'autonomie des apprenants : plutôt que de prescrire des comportements, je les aide à se questionner, à analyser leurs manières de faire, et à développer leur capacité à en changer lorsqu'elles se révèlent inefficaces. Pour les accompagner, des décodeurs et des grilles d'analyse sont apportés au fil de l'eau ; je privilégie des pédagogies fondées sur l'expérimentation et le ressenti en situation.

Mon approche pédagogique repose sur les principes suivants :

- **L'expérimentation**, pour éprouver « en situation » des manières de voir et de faire, en prenant appui sur des pédagogies de type « théâtre forum » : Il s'agit de théâtre participatif dont le principe est de faire prendre conscience de comportements par le « jeu d'acteur » plutôt que par l'analyse en mettant en scène des situations difficiles de management. Les changements ainsi obtenus

sont durables car ils prennent racine dans un cheminement et une évolution des représentations.

- **L'apprentissage par le questionnement**, parce qu'il permet de s'affranchir des modèles (le manager idéal, le chef de projet charismatique…) et des réponses toutes faites aux situations, permet aux apprenants de « penser » leurs pratiques et de remettre à leur juste place les méthodes et les outils - j'aide les étudiants à questionner ce qui leur est enseigné et à faire les connexions utiles avec ce qu'ils ont vécu : pour cela, je leur propose des grilles de questionnement et autres décodeurs tout au long du cours – et je les incite à « penser quelque chose » de ce qu'on leur enseigne et à s'en servir pour élargir leur regard.
- **La culture de la réussite**, parce qu'elle permet de prendre conscience de ce que l'on sait bien faire et de s'appuyer sur ses succès pour faire encore mieux, est un appui essentiel pour se développer (miser sur l'abondance de signes de reconnaissance positive, conditionnelle et inconditionnelle).

En toile de fond, les principales approches sur lesquelles je m'appuie

- L'approche systémique, école de Palo Alto
- L'approche de la complexité
- L'approche socio-dynamique
- Le coaching systémique et stratégique (Approche Alain Cardon)
- L'approche cognitive

5. Développements méthodologiques et conceptuels

Tout au long de ma carrière j'ai consacré une partie de mon temps à des activités de développements méthodologiques et conceptuels :

- **Elaboration d'un guide méthodologique sur les outils et méthodes du consultant** (25 méthodes), sous forme de fiches méthodes à l'usage des consultants en 1999. J'ai monté un programme de formation interne (4 modules de 2 jours) pour former les consultants d'Algoé, mettre en main ces méthodes et apporter des repères sur l'animation de groupes (postures, pratiques, méthodes, outils). J'ai formé les formateurs internes qui ont pris le relai de l'animation. Ce parcours est toujours proposé au sein d'Algoé Academy.
- **Elaboration du concept d'organisation polycentrique (« Corporate Value Center »)** dans le secteur des services, pour renouveler la réflexion sur l'organisation et le rôle du siège dans les organisations matricielles et en réseau, positionner le siège comme un centre de création de valeur et non comme un centre de coûts. Dans cette approche, le siège n'est plus le centre unique de commandement, mais centre stratégique, articulé avec les autres centres de l'entreprise (centres opérationnels, centres de services partagés…). J'ai piloté la préparation de différentes publications pour diffuser ce concept auprès de nos clients : enquêtes sur les sièges sociaux, benchmark et partages d'expériences, plusieurs petits déjeuners débat et conférences inter et intra entreprises, et la formalisation de la doctrine en un ouvrage (non publié). Ex petit déjeuner débat « ça bouge dans les sièges sociaux : quelle organisation, à quel coût, pour quelle contribution ? » *(conférencière en novembre 2003)*

- **Développement de l'approche du « merger blues »** : face aux nombreux échecs des intégrations post fusions, comment mieux prendre en compte la dimension culturelle et humaine de ce changement à haut risque. J'ai animé plusieurs conférences inter et intra pour valoriser une approche originale de la conduite de ce type de changement, et produit quelques articles (voir ci-dessous). Ex de petit déjeuner débat « Fusion, Réorganisation, Création de Business Unit, Les managers de proximité, votre maillon fort » (conférencière en février 2002 puis en février 2003)
- **Développements d'une démarche globale de Transformation stratégique des organisations** (T.S.O.) : une approche pour conduire les transformations : ancrer le développement de l'entreprise dans sa culture et son histoire, inscrire son ou ses projets dans un projet stratégique éclairé par une vision à moyen terme, concevoir un programme de transformation articulant les volets organisation et management, puis en piloter la mise en œuvre en s'appuyant sur la force du mode projet. J'ai diffusé cette approche méthodologique au sein d'Algoé à travers un module de formation de 2x2 jours, et auprès de nos clients sous diverses formes (conférences inter, intra, lettres Algoé, fiches offres…). Ex de petits déjeuners débats :« La stratégie se décide aussi dans la conduite de projets opérationnels » (*conférencière en décembre 2004*)
- **Développements sur la Fonction Management** : au sein d'une équipe dirigée par Bruno Philippe, consultant senior spécialisé dans le coaching et l'accompagnement des dirigeants et managers, développement d'une approche de la Fonction de Manager, avec en toile de fond notamment l'approche systémique, la prise en compte de la complexité, l'approche socio-dynamique. Cette approche a été diffusée par des missions d'accompagnement de managers (sous forme de séminaires : 3x2 jours) en prenant appui sur des grilles d'analyse et décodeurs pour comprendre, et des méthodes pour agir. J'ai également contribué à préparer différentes publications pour partager avec nos clients cette approche : petits déjeuners débats (*conférencière en juin 2007*), Lettre Algoé en 2007.
- **Développement de la méthode de la rétro-prospective**, méthode de pilotage des projets complexes par les risques et les opportunités. Une méthode à l'origine développée pour prendre en compte la complexité dans les projets de changement, et développer l'anticipation par une approche par scénarios. J'ai ensuite animé, au sein d'Algoé, une équipe de consultants en management de projets (infrastructure, immobiliers…) pour transposer la méthode à leur domaine d'activité. J'ai élaboré différentes publications internes et à destination de nos clients : guide méthodologique, conférences débats, Lettres Algoé, et cette méthode était diffusée au sein du cabinet par un module de formation de 2 jours.

Trois modes de diffusion principaux ont été utilisés pour les différents développements

- **L'animation de petits déjeuners-débats Algoé**, pour témoigner, sur une thématique donnée, de notre expérience et confronter les points de vue ainsi élaborés aux questionnements de nos clients.
- **La publication d'écrits marketing courts (2 à 4 pages)** « Lettres Algoé » pour présenter notre éclairage d'un enjeu ciblé, complété le plus souvent de l'éclairage de l'un de nos clients (voir ci-dessous publications internes récentes).
- **L'animation d'enquêtes, benchmarks, partages d'expériences entre décideurs partageant les mêmes préoccupations** (ex la fonction RH, levier de performance, la rationalisation des fonctions de siège...) pour nourrir leurs questionnements et mettre en perspective les avancées des uns et des autres.

6. Publications

6.1. Publications dans des revues *(téléchargeables sur mon site internet)*

- **L'entreprise : « le blues de l'après fusion »**. Les conseils de quatre pros pour combattre le blues post-fusion. *L'entreprise n°200 de mai 2002 page 60*
- **LSA : « Fusions, comment limiter la casse ».** *LSA n°1773, du jeudi 20 juin au mercredi 26 juin 2002, page 68*
- **LSA : « Projets de transformation, mode d'emploi »**. Chapitre 5, « impliquer rapidement les salariés». *LSA n°1918 du jeudi 1er septembre 2005, page 72 et 73 (et photo)*

6.2. Quelques publications internes récentes à destinations de mes clients *(téléchargeables sur mon site internet)*

- **Efficacité de votre équipe de Direction ;** un levier pour générer de la performance globale - *2010, document de 4 pages*.
- **Qualité de la relation commerciale ;** une compétence à développer pour accroître la performance commerciale – *2009, document de 4 pages*
- **Performance de vos managers ;** structurer la Fonction Management, organiser la relation managériale - *2011, document de 4 pages*
- **Réussir vos transformations** ; piloter le projet, conduire le changement, accompagner les acteurs - *2011, document de 4 pages*

6.3. Autres publications internes

- **Fonction RH,** se saisir des enjeux économiques, une condition pour se faire entendre dans l'entreprise. *Novembre 2005*
- **Accroître la performance de votre management**….en dépassant le mythe du manager idéal. *Juin 2007*

7. Activités extra professionnelles

- Littérature, cinéma
- Randonnée pédestre et à ski, VTT, natation.